

# POLITIQUE SOCIALE ET MARCHÉ DU TRAVAIL A BERLIN (1918-1923)\*

—  
*Susanne ROUETTE*

**Susanne ROUETTE**  
*Westfälisches Institut  
für Regionalgeschichte, München*

A la suite de la Première Guerre mondiale, le marché du travail allemand connaît un changement structurel profond<sup>1</sup>. Le passage de la production de guerre à celle du temps de paix, la réintégration des soldats démobilisés dans la vie civile et professionnelle, les phases et les crises inflationnistes sont les principaux facteurs d'une évolution où alternent, sur des laps de temps relativement brefs, des périodes de chômage fort et de haut niveau d'emploi. Le contexte de la fin de la guerre et la révolution de 1918-1919 amplifient à l'extrême l'impact politique de ces évolutions dans le Reich. La rapide croissance du chômage à partir de l'automne 1918, ainsi que la crainte d'une radicalisation des mouvements des masses sont, pour l'État de Weimar, autant d'occasions d'intervenir en profondeur dans le domaine économique et surtout social.

La reconversion de l'industrie ainsi que le remodelage social des relations de travail et du marché du travail s'étendent

\* Traduction de Françoise Laroche,  
revue par Sylvie Schweitzer.

1 - Ce texte s'appuie sur les recherches entreprises pour ma thèse qui a bénéficié du soutien financier de la « Berlin-Forschung » de la TU de Berlin et du « Förderprogramm Frauenforschung » du Sénat de Berlin.

2 - Sur la démobilisation, voir par exemple MAI (Günther), « Arbeitsmarktregulierung oder Sozialpolitik ? Die personelle Demobilisierung in Deutschland 1918 bis 1920/24 », dans FELDMAN (Gerald) et al. (dir.), *Die Anpassung an die Inflation*, Berlin, 1986. Voir de façon générale ; PRELLER (Ludwig), *Sozialpolitik in der Weimarer Republik*, Kronberg/Ts 1978 (réimpression de l'édition de 1949) ; ABELSHAUSER (Werner) (dir.), « Die Weimarer Republik - Ein Wohlfahrtsstaat ? », *Die Weimarer Republik als Wohlfahrtsstaat*, Wiesbaden, 1987.

3 - Sur les plans élaborés pour l'après-guerre, DANIEL (Ute), *Arbeiterfrauen in der Kriegsgesellschaft, Beruf, Familie und Politik im ersten Weltkrieg*, Göttingen, 1989. ROUETTE (Susanne), *Sozialpolitik als Geschlechterpolitik, Die Regulierung des Frauenarbeit*, Francfort, 1993.

4 - Voir PRELLER (Ludwig), *Sozialpolitik...*, *op. cit.*, p. 226-295.

jusqu'à la fin de la période inflationniste. La politique sociale de l'après-guerre est en effet, sous certains aspects, une conquête de la révolution, et pas seulement une mesure transitoire induite par la démobilisation. Le souci de l'État d'encadrer, de manière bien définie et socialement supportable, le démantèlement de l'économie de guerre et la reconstruction de l'économie de paix, ainsi que les mouvements qui en résultent sur le marché du travail, ne doit donc pas être interprété seulement dans le contexte d'une économie publique « dirigiste », qu'il conviendrait d'abolir dès que possible à l'issue de la guerre. A bien des égards, la politique sociale développée dans la foulée de la démobilisation économique et sociale dans les années postérieures à 1918<sup>2</sup> était considérée comme une conquête sociale contribuant à une amélioration importante des droits et des garanties accordés aux salariés (le terme de démobilisation renvoie à la démobilisation militaire comme à la reconversion de l'économie, à la transformation des relations de travail et du marché du travail, jusqu'au printemps 1924).

La prise en charge de la régulation du marché du travail par l'État est, au début de la république de Weimar, un champ politique neuf, dont l'importance est généralement reconnue, grâce à l'expérience acquise pendant la guerre. Toutefois, à la fin de la guerre, on ne dispose d'aucun concept politique élaboré qui soit à la mesure des exigences pratiques de la démobilisation ; de même, à la fin des hostilités, il n'existe aucun appareil administratif opérationnel à même de traduire efficacement et concrètement les orientations générales d'une politique d'emploi. Les lacunes des instruments disponibles pour la politique d'emploi étaient déjà clairement apparues dans les plans de démobilisation de

l'économie et des individus, ébauchés à partir de 1916, mais élaborés sérieusement dans les dernières semaines de la guerre seulement<sup>3</sup>. Certes, les délégués et déléguées des gouvernements, des organisations patronales et syndicales, des organisations réformistes et du mouvement des femmes s'accordent sur le fait que le but premier de la démobilisation doit être l'intégration des soldats démobilisés sur le marché du travail. Mais les mesures permettant d'ordonner les flux des soldats libérés ne sont définies que de façon approximative ; de même, on ne dispose d'aucun projet précis pour résorber rapidement les importants déplacements de main-d'œuvre générés par la guerre. Les instruments de la régulation du marché du travail par l'État sont élaborés en toute hâte à la fin de la guerre ; les institutions auxquelles ces tâches sont confiées ne sont guère à même d'agir, du moins dans les premiers mois de la démobilisation<sup>4</sup>.

Dans les premières années de l'après-guerre, syndicats et patronat exercent une influence directe sur la politique de la jeune administration du travail qui se met alors en place ; c'est la conséquence de la perte croissante de légitimité de l'État à l'automne 1918, qui, au début du mois de novembre, amène les partenaires sociaux à former une *Zentralarbeitsgemeinschaft* (ZAG, groupe central de travail, N.D.T.). Dans les jours précédant la révolution, et pendant celle-ci, les représentants des syndicats et du patronat parviennent à imposer au gouvernement du Reich leurs vues sur les conditions générales, institutionnelles et organisationnelles de la démobilisation ; ils s'assurent aussi une représentation dans les organismes chargés de la démobilisation et dans les autres institutions de la politique sociale. Tout au long de l'après-guerre, ouvriers et patronat sont donc associés de différentes

manières au processus de formulation et de mise en œuvre de la politique sociale de l'État<sup>5</sup>.

La politique sociale des premières années de Weimar est en grande partie conçue comme une politique de discrimination sexuelle, en particulier dans les efforts faits par l'État pour accroître, à l'occasion de la démobilisation, la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. Les argumentations et les actions discriminatoires à l'encontre des femmes n'en restent pas à un « management de crise » temporaire, dans la mesure où certains éléments de la politique sociale développée alors perdent rapidement leur caractère provisoire et sont intégrés de façon durable dans les fondements de la politique sociale de Weimar ; les formes et contenus de la discrimination sexuelle participant de cette politique sociale sont également institutionnalisés dans les nouvelles fonctions sociales de l'État.

La Révolution créant une situation politique parfois chaotique, la démobilisation est donc organisée de façon largement décentralisée ; pensant que les institutions locales et régionales sont plus qualifiées qu'une institution centrale pour réagir de façon rapide et souple, le gouvernement du Reich se contente de formuler des directives générales ; les instances locales disposent ainsi d'une large marge de manœuvre. Le Grand Berlin se prête particulièrement à l'examen de ces processus politiques, non seulement en raison de sa fonction de capitale du Reich allemand, mais aussi parce qu'il est alors une des principales régions industrielles allemandes et un centre commercial et tertiaire de première importance. La région économique du Grand Berlin couvre une superficie de 880 km<sup>2</sup> et, en 1920, 3,8 millions de personnes y vivent. Si la structure économique est marquée principalement par l'industrie, de nom-

breuses administrations, sièges sociaux d'entreprises et associations s'y trouvent également rassemblés, ainsi que des institutions culturelles et scientifiques. La situation berlinoise est caractérisée par la prépondérance de l'industrie métallurgique d'une part, de la confection d'autre part. Les structures de ces deux branches pour la taille des établissements et la répartition des salariés par sexe sont extrêmement contrastées. La confection, dominée par la petite entreprise et le travail à domicile de nombreuses femmes, mariées pour la plupart, avait, avant la guerre, une influence considérable sur le marché du travail féminin. À l'opposé, l'industrie métallurgique, dont relèvent les grands *Konzerns* de l'électrotechnique AEG et Siemens, comptait essentiellement des grandes entreprises. À la prépondérance de la confection pour le marché du travail féminin, répondait celle de l'industrie métallurgique pour le marché du travail masculin. À côté de ces deux branches, l'industrie agro-alimentaire, l'imprimerie et l'industrie du meuble étaient également surreprésentées dans le Grand Berlin. Pendant la Première Guerre mondiale, Berlin constitua un des principaux centres de l'industrie d'armement du Reich, et la main-d'œuvre employée y augmenta en conséquence jusqu'en 1918. Après la fin de la guerre, la situation dans la capitale devient donc un indicateur extrêmement sensible de la situation politique en Prusse et dans le Reich, et le gouvernement prussien, tout comme celui du Reich, lui accordent une grande attention.

### LE CHANGEMENT STRUCTUREL SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL BERLINOIS (1918-1923)

La fin de la guerre est, pour le marché du travail berlinois, le signal d'une

5 - FELDMAN (Gerald) et STEINISCH (Irmgard), « Die Weimarer Republik zwischen Sozial- und Wirtschaftsstaat. Die Entscheidung gegen den Achtstundentag », *Archiv für Sozialgeschichte* 18, 1978.

6 - Voir GRAVERT (Elisabeth M.), *Des Einfluss des wirtschaftlichen Demobilmachung auf die Entwicklung des Frauenarbeit*, thèse, Hamburg, 1924-1925.

7 - Une analyse détaillée dans ROUETTE (Susanne), « Frauenerwerbarbeit in Demobilmachung und Inflation 1918-1923. Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in Berlin », dans TENFELDE (Klaus) (dir.), *Arbeiter im 20. Jahrhundert*, Stuttgart, 1991.

8 - Source ; StDR, vol. 303, Berlin 1924, p. 6 et suiv. et 41 et suiv. ; StDR, vol. 324, Berlin 1926, p. 6 et suiv. et 17 et suiv. Il s'agit d'estimations pour 1920.

crise profonde. L'arrêt des productions d'armement, les problèmes de transport et la pénurie de matières premières sont les principales causes économiques de la montée rapide et massive du chômage. Entre novembre 1918 et février 1919, soit en un seul trimestre, le nombre des actifs ayant un emploi diminue de près d'un quart, estimation qui repose sur les données des caisses d'assurance maladie et de leurs assujettis<sup>6</sup>. Alors qu'à la fin de la guerre, ces caisses ont encore 1,18 million d'adhérents travaillant dans le Grand Berlin, en février 1919, seuls 914 000 hommes et femmes occupent encore un emploi assujetti à l'assurance obligatoire. Dès le printemps 1919, se produit cependant une certaine amélioration ; jusqu'à l'automne 1919, l'emploi reprend sa croissance rapide et dès la fin de l'automne 1919, on enregistre un niveau d'emploi équivalent à celui de l'avant-guerre. Pour 1920, l'évolution de l'emploi est difficile à saisir, mais il semble que son niveau diminue alors légèrement<sup>7</sup>.

Après 1920, le nombre des actifs ayant un emploi connaît une croissance d'abord lente, puis très nette entre 1921 et 1922 ; le niveau le plus élevé pour l'après-guerre est atteint en juillet 1922. Par rapport au niveau le plus bas de février 1919, les caisses d'assurance maladie enregistrent une hausse d'au moins 50 % en juillet 1922, soit 17 % de

plus qu'en octobre 1918, le dernier mois de guerre. Environ un tiers des personnes employées en juillet 1922 n'ont pas d'emploi couvert par l'assurance maladie en février 1919, et se trouvent donc sans doute aussi dans leur grande majorité au chômage. Au total et pendant la période d'inflation de l'après-guerre, une nette amélioration de l'emploi se produit. C'est seulement dans les derniers mois de l'inflation, à partir d'août 1923, que la statistique des caisses d'assurance maladie témoigne d'un recul persistant du nombre des assurés, recul qui, par son ampleur, rejoint celui des premières semaines de l'après-guerre. Même si les chiffres globaux ne sont pas au niveau le plus bas du début de 1919, on retrouve cependant des valeurs inférieures à celles du début de la guerre. A la fin de novembre 1923, début de la stabilisation du mark, la statistique des caisses d'assurance maladie n'enregistre plus que 1,17 million d'actifs assujettis pour le Grand Berlin, et le niveau des effectifs s'est encore réduit d'un quart par rapport à l'été 1922.

Si on ventile ces évolutions par sexe, on constate des mouvements très différents pour les hommes et les femmes sur le marché du travail. Dans les premiers mois de l'après-guerre, les caisses d'assurance maladie enregistrent un effondrement de l'emploi bien plus durable et profond pour les femmes que

**Tableau 1**

**Adhérents affiliés obligatoirement aux caisses d'assurance maladie du Grand-Berlin. Moyenne annuelle pour 1920-1923<sup>8</sup>**

Année	Femmes	Variation en %	Hommes	Variation en %	Total	Variation en %
1920	(578 000)*		(686 000)*		(1 264 000)*	
1921	593 991	+ 2,8	715 293	+ 4,3	1 309 264	+ 3,6
1922	639 407	+ 7,6	797 743	+ 11,5	1 437 150	+ 9,8
1923	566 341	- 11,4	763 757	- 4,3	1 330 098	- 7,4

pour les hommes, et le niveau de l'emploi des femmes se retrouve même en dessous de ce qu'il avait été avant la guerre. L'augmentation des emplois féminins déclarés, constatée pendant la guerre, est donc déjà annulée dès les premières semaines de l'après-guerre. Toutefois, dans les mois suivants, le marché du travail officiel des femmes s'améliore lentement et retrouve à la fin de 1919 son niveau de l'été 1914. Le niveau très élevé d'emploi féminin qu'avait connu le Grand Berlin à la fin de la guerre ne sera cependant jamais retrouvé de toute l'après-guerre.

La réinsertion sur le marché du travail des soldats revenus du front commence dès le tournant 1918-1919 et se poursuit en 1919. Cependant, le marché du travail masculin offre encore moins d'emplois qu'avant la guerre. Le niveau de l'avant-guerre est retrouvé à l'été 1920, soit environ six mois plus tard que pour les femmes. Les hommes connaissent ensuite une évolution d'emploi sensiblement plus favorable que les femmes ; ils profitent beaucoup plus de l'augmentation des emplois dans la période d'inflation, et à la fin de celle-ci, ils ont beaucoup moins de difficultés à se maintenir sur le marché du travail.

La part des femmes dans les salariés assujettis à l'assurance-maladie décroît donc nettement pendant l'après-guerre,

soit de la fin 1918 à la fin 1923. Ce déclin, particulièrement fort dans la première année de l'après-guerre, se poursuit de façon relativement régulière après 1919. La comparaison de cette évolution avec celle de l'emploi féminin avant et pendant la guerre, permet de faire une constatation importante ; le modèle d'une activité féminine déclarée augmentant à un rythme supérieur à la moyenne, constaté avant 1918, n'existe plus dans les premières années de Weimar.

L'activité féminine déclarée avait augmenté de près de 30 %, aussi bien dans la période 1909-1913 que durant les quatre années de guerre. Cette tendance, déjà constatée à la fin des années 1880, a été analysée par Ute Daniel comme une intégration croissante des femmes dans les emplois fournis par le marché du travail. Prenant le contre-pied des points de vue de l'époque et de la recherche historique existante, Ute Daniel a constaté que l'activité féminine n'a pas cru de façon supérieure à la moyenne pendant la guerre, mais qu'elle n'a fait que prolonger une tendance déjà présente. Pour ce qui est de l'après-guerre, on constate que le nombre des femmes occupant un emploi déclaré était à peu près le même au début de 1919 et au début de 1923. L'évolution des structures économiques n'a alors, à l'éviden-

9 - Les données contiennent néanmoins les malades déclarés inaptes au travail et les femmes en couches et devraient donc aboutir à surestimer la part des femmes.

Source : calculs sur la base des données des caisses d'assurance maladie dans *Gross Berlin, Statistische Monatsberichte*. Avec la collaboration des offices statistiques de Charlottenburg, Rixdorf, Schöneberg et Wilmersdorf, édité par l'office statistique de la ville de Berlin (dans la suite du texte ; *Stat. Mon.-ber.*) 4, 1913 - 5, 1914/20, passim ; *Reichsarbeitsblatt*, (dans la suite du texte RABl.) 18, 1920, passim ; *Vierteljahresbericht des Statistischen Amtes Berlin 1, 1922-2, 1923, passim.*

**Tableau 2**

**Part des femmes dans les salariés assujettis à l'assurance du Grand Berlin pour 1914 et de 1918 à 1923<sup>9</sup>**

Période	Fév.- Juil. 1914	Janv.- Oct. 1918	Moy. annuelle 1919	Janv.- Août 1920	Moy. annuelle 1921	Moy. annuelle 1922	Moy. annuelle 1923
(Ancien) Berlin	41,7	61,0	48,8	-	-	-	-
Grand Berlin	43,3	60,2	-	46,7	45,4	44,5	42,4

10 - Source ; Voir SILBERGLEIT (H.), *Die Entwicklung des Beschäftigungsgrades in Gross Berlin von Januar 1909 bis zum Oktober 1913*, dans Stat. Mon.-ber. 4, 1913, H. III-IV, p. 9\*-19\* ; ainsi que Stat.Mon.-ber. 4, 1913 - 4, 1914/20, passim.

11 - Calculs de l'auteur à partir des enquêtes du Gewerbeaufsicht, Brandenburgisches Landeshauptarchiv, Postdam (dans la suite du texte ; StAP), Pr.Br.Repage 30 Berlin C, Nr 1548, 1958, 1959 Bl.

**Tableau 3**  
**Evolution des effectifs assurés par les caisses d'assurance maladie du Grand Berlin, 1909-1923<sup>10</sup>**

Période	Femmes	Hommes	Ensemble
1909	284.924	504.856	789.784
1913	368.445	597.679	966.124
Différence en % de 1909	83.521 + 29,3	+ 92.823 + 18,4	+ 176.340 + 22,3
1914	563.725	658.851	1.222.576
1918	728.042	451.885	1.179.927
Différence en % de 1914	164.317 + 29,1	- 196.966 - 29,9	- 42.549 - 3,5
1919	609.302	566.068	1.175.370
1923	617.958	758.110	1.376.068
Différence en % de 1919	+ 8.656 + 1,4	+ 191.642 + 33,9	+ 200.698 + 17,1

ce, plus pour conséquence l'accroissement du nombre des emplois offerts aux femmes. Elle conduit plutôt à un déplacement des salariés entre les différents secteurs du marché du travail officiel. Ces déplacements de l'offre de travail entre secteurs et entre petites et grandes entreprises ne signifient pas pour autant que, conformément aux objectifs de la démobilisation, on soit parvenu à effacer les restructurations de l'emploi entraînées par la guerre et à revenir à la situation d'avant-guerre sur le marché du travail. On parvient bien plus – en partie sous l'effet de l'inflation – à une situation où la prédominance des industries de biens d'équipement sur celle de biens de consommation est bien plus forte qu'avant 1914.

Toutefois après 1918 tout comme avant la guerre, la structure du marché du travail reste marquée par l'évolution des deux principales branches de l'économie berlinoise, celle des « machines, instruments et appareils » (qui inclut également l'industrie électrique), et celle de la confection. Après la guerre, l'offre d'emploi dans la confection régresse

sous l'effet de la pénurie de matières premières et de l'économie de guerre, et reste inférieure à 1913 ; une évolution semblable se constate aussi dans d'autres branches « typiquement féminines », telles que la blanchisserie-teinturerie. Dans l'industrie des machines, instruments et appareils, où l'offre d'emploi avait considérablement augmenté pendant la guerre du fait de l'effort d'armement, de nombreuses femmes sont licenciées après la guerre, mais leur part dans l'ensemble des salariés reste, après 1918, sensiblement supérieure à son niveau d'avant-guerre ; en 1913, la part des femmes dans les salariés recensés par le Gewerbeaufsicht (équivalent de l'Inspection du travail) pour l'industrie des machines, instruments et appareils était de 24 %, pour 35,4 % entre 1919 et 1921 avant d'osciller entre 26 % et 30 % dans les années suivantes. Rapportées à l'ensemble des femmes employées dans l'industrie dans le Grand Berlin, en 1913 environ 20,9 % des femmes avaient un emploi dans cette branche, part qui varia entre 33 et 40 % après la guerre<sup>11</sup>. On peut cependant constater, au total, que la

réduction du nombre d'emplois féminins par rapport à l'avant-guerre dans les branches traditionnellement féminines n'a pas été compensée par une augmentation équivalente dans les autres branches, ce qui explique le déclin global de la part des femmes dans l'emploi total. L'analyse des structures du marché du travail entre 1918 et 1923 fournit une indication sur le fait que le transfert, prévu dans le cadre de la démobilisation, de la main-d'œuvre féminine des industries d'armement vers des industries du temps de paix a été durablement limité par une offre d'emploi réduite par rapport à son niveau d'avant-guerre, notamment dans le domaine des industries de biens de consommation.

Il devient du même coup évident que la transformation des structures du marché du travail dans les années d'après-guerre s'est faite plus aux dépens de la main-d'œuvre féminine que masculine. Une fois surmontée la crise de la démobilisation, les perspectives d'emploi des femmes sur le marché du travail officiel du Grand Berlin vont rester bien inférieures à celles des hommes et pendant la période de l'inflation, les femmes profitent beaucoup moins de l'augmentation des offres d'emploi. Dans des conditions de concurrence aiguë, les femmes doivent souvent se contenter des conditions de travail les moins bonnes et des emplois les moins bien payés, dans les branches traditionnellement féminines.

---

### **LA RÉGULATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PREMIÈRES ANNÉES DE LA RÉPUBLIQUE DE WEIMAR**

De 1918 et 1923, la régulation du marché du travail par l'État traverse quatre phases marquées à chaque fois

par de nouvelles règles légales. Dans les premières semaines de la démobilisation, le marché du travail est essentiellement déterminé par des accords entre partenaires sociaux au niveau de la branche ou de l'entreprise. C'est en janvier 1919 seulement que des ordonnances fixent des modalités plus précises pour la réintégration des soldats et le licenciement de la main-d'œuvre. Une deuxième phase de régulation étatique du marché du travail commence avec la *Freimachung-Verordnung* (ordonnance de « libération »), qui entre en vigueur à la fin de mars 1919, avec pour premier objectif la répartition « équitable » des rares emplois. Dans le Grand Berlin, on se contente pour l'essentiel de licencier les « extérieurs à la région » et de réintégrer les « étrangers au métier » dans leur branche d'avant-guerre. Ces appellations d'apparence neutre dissimulent tout d'abord le fait que l'ordonnance visait surtout la main-d'œuvre féminine. A partir de son amendement à l'été 1920, la *Freimachung-Verordnung* devient explicitement dirigée contre les femmes actives. Cette troisième phase de la régulation du marché du travail s'étend ainsi de l'été 1920 à l'abolition de la *Freimachung-Verordnung* en mars 1922. Les ordonnances sur la réintégration des « participants à la guerre » restent, elles, en vigueur au-delà de cette date car elles contiennent des dispositions détaillées sur la protection contre les licenciements ; toutefois, dans cette dernière phase de haute conjoncture inflationniste, toute intervention directe de l'État sur le marché du travail semblait superflue. A l'automne 1923, enfin, toutes les ordonnances sont abolies.

La première disposition légale limitant les chances des femmes sur le marché du travail ne se situe qu'en apparence hors du domaine de la démobilisation proprement dite. Le

12 - L'appel du *Rat des Volksbeauftragten* se trouve dans *Reichsgesetzblatt* (dans la suite du texte ; RGB) 1918, p. 1309 ; voir aussi BOLL (Karl), *Die Entwicklung des Frauen- und Jugendschutzes im deutschen Arbeitsrecht. Dargestellt insbesondere an Hand der Gesetzesmaterialien*, Erlangen, thèse, 1934, p. 40 et suiv.

13 - Sur la double fonction de la protection des ouvrières, voir HAUSEN (Karin), « Arbeitsort Fabrik ; Unmittelbare Vereinigung mit den Männern », dans WUNDER (Heide) (dir.), *Frauengeschichte-Geschlechtergeschichte*, Frankfurt/Main 1992, p. 74-88.

14 - Voir par exemple GLATZER (Dieter) et GLATZER (Ruth) (dir.), *Berliner Leben 1914-1918*, Berlin, 1983.

15 - On se rappellera dans ce contexte qu'en vertu du par. 1343 du BGB (Code civil) les femmes mariées ne pouvaient travailler sans l'accord de leur mari. Ce fait semblait si essentiel au *Gewerbeaufsicht* de Berlin qu'il le mentionne expressément dans son rapport de 1921. Voir les rapports annuels des fonctionnaires du *Gewerbeaufsicht* et de

12 novembre 1918, le Conseil des représentants du peuple supprime les règlements d'exception introduits pendant la guerre et suspend les dispositions du droit du travail sur la protection des femmes et des enfants, restaurant ainsi l'état juridique de l'avant-guerre<sup>12</sup>. Comme cela avait déjà été exigé pendant la guerre au cours des débats relatifs à la démobilisation, le travail féminin à certains postes et le travail de nuit des ouvrières sont à nouveau interdits. Il est publiquement expliqué que de telles limitations n'ont pas que des raisons sanitaires. Les représentants du gouvernement considèrent la réintroduction de la protection de la main-d'œuvre féminine à la fin de la guerre comme un moyen assuré d'obtenir la « répression » recherchée du travail féminin. La double fonction, déjà discutée antérieurement, de la protection des ouvrières est inscrite à la fin de la guerre dans la politique de l'emploi. Ce qui est recherché politiquement et inscrit à nouveau dans la loi, n'est pas seulement la protection des ouvrières, mais également la protection contre elles<sup>13</sup>.

Au cours de l'élaboration des plans de démobilisation, les administrations et organisations concernées partent de l'idée que, même en dehors de toute disposition légale, de nombreuses femmes cesseront de travailler dès que leur « soutien de famille » reviendra de la guerre. On attend particulièrement ce comportement de la part des femmes qui ont occupé en « remplaçantes de guerre » l'emploi de leur mari, de leur père ou de leur frère<sup>14</sup>. Nombre d'entre elles peuvent avoir de bonnes raisons d'interrompre « volontairement » leur activité professionnelle, immédiatement plutôt qu'ultérieurement. On peut ainsi citer les conditions de travail catastrophiques, les difficultés de ravitaillement qui se prolongent au-delà de la fin de la guerre,

l'ampleur des tâches à accomplir et l'épuisement ainsi que la situation économique de la femme ou de la famille ; de plus le « souhait du mari » semble avoir été déterminant dans la décision de quitter l'emploi de guerre<sup>15</sup>. Néanmoins, les autorités ne veulent pas s'en remettre au seul retrait volontaire de femmes.

Déjà pendant la guerre, des accords étaient intervenus dans certaines branches sur la procédure de réembauche des « participants à la guerre » et de licenciement des « auxiliaires de guerre ». Les représentants du patronat s'étaient finalement déclarés prêts, dans la foulée des négociations au sein de la ZAG, à réembaucher tous ceux qui avaient été employés chez eux avant la guerre. Les modalités précises de cet engagement de réembauche sont diversement définies à la fin de la guerre, par des accords de branche comportant souvent des dispositions sur les catégories licenciables afin de garantir l'emploi des anciens combattants. La première catégorie désignée par ces accords est en général celle de « la main-d'œuvre dont le soutien de famille est revenu<sup>16</sup> ». Les grandes entreprises de l'industrie de l'armement sont les premières intéressées par la possibilité d'une réduction drastique de leurs effectifs. Elles instituent des incitations financières – dédommagement et primes de déménagement – pour inciter la main-d'œuvre venue de l'extérieur à démissionner volontairement, évitant des licenciements massifs qui paraissent particulièrement dangereux dans le contexte politique des premières semaines de l'après-guerre.

Un trait remarquable de ce processus est la grande influence exercée par les conseils ouvriers sur les décisions relatives au personnel des entreprises dans la première phase de la démobilisation. Pour les grandes entreprises



notamment, on peut partir de l'hypothèse que les licenciements n'ont pas été effectués sans l'accord des représentants des salariés. Les premiers concernés par cette première grande vague de licenciements sont les anciens travailleurs de l'agriculture et la main-d'œuvre extérieure au Grand Berlin, auxquels on avait fait appel pendant la guerre, ainsi que ceux du service auxiliaire obligatoire. A l'évidence, les femmes y sont majoritaires.

Hommes et femmes réagissent de façon différente à ces menaces de licenciement. Alors que les hommes déclenchent souvent des « troubles importants » dans les entreprises pour faire respecter ce qui est à leurs yeux le « droit à un emploi », les femmes ne semblent pas ressentir la même nécessité – ou la même possibilité – d'agir ; il se peut que la perspective d'une indemnisation – environ deux mois de salaire aux usines Siemens – ait été pour elles une incitation à quitter volontairement leur emploi, et ce d'autant plus que les interruptions d'activité et les fréquents changements d'emploi font alors partie du modèle d'activité dominant des ouvrières.

Le patronat, les syndicats et les institutions officielles ne considèrent pas la main-d'œuvre masculine et féminine comme un groupe homogène. Pour les hommes, la différenciation se fait selon l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui, originaires des environs du Grand Berlin ou d'autres régions, n'ont été embauchés qu'à partir de la guerre, ont moins de chance de conserver leur emploi que ceux qui travaillaient déjà dans l'usine avant la guerre. A ces critères s'en ajoutent d'autres pour les femmes, en rapport non avec leur biographie professionnelle, mais avec cet élément étranger au marché du travail ; l'état civil. Les premières à « recevoir leur compte » à la fin de la guerre sont bien celles qui ont un

« soutien de famille » à même de les nourrir ; les femmes mariées.

A partir de décembre 1918, le *Reichsamt für die wirtschaftliche Demobilisierung* (Office impérial de démobilisation économique, N.D.T.) élabore des dispositions légales destinées à encadrer le processus anarchique de licenciements dans l'industrie de l'armement, à garantir et accélérer la réembauche des individus aux emplois qu'ils occupaient avant la guerre. Les ordonnances promulguées en janvier 1919 (pour les ouvrières et ouvriers *Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung gewerblicher Arbeiter während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung*, 4 janvier 1919 ; pour les employés, *Verordnung über die Einstellung, Entlassung und Entlohnung von Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilisierung*, 24 janvier 1919) s'efforcent de fixer un cadre légal aux pratiques de réembauche et aux accords antérieurs entre syndicats et patronat, mais aussi de contenir la vague de licenciements dans l'industrie de l'armement. Les entreprises les plus importantes sont tout d'abord tenues de réembaucher les soldats démobilisés qu'elles employaient au début de la guerre. A partir de janvier 1919, elles n'ont plus l'autorisation que de licencier ceux qui travaillaient avant-guerre dans les mines et l'agriculture ou dans des emplois domestiques, secteurs dans lesquels la main-d'œuvre faisait alors défaut. Dans la sélection des individus à licencier, les entreprises doivent désormais privilégier le maintien dans l'emploi des « travailleurs plus âgés et expérimentés et des travailleurs chargés de famille », ainsi que des *Kriegshinterbliebene*, ceux que la guerre avait privés de leur soutien, c'est à dire essentiellement les veuves. La situation de droit ainsi créée ne modifie en rien la question du

l'administration des mines pour 1921, Berlin 1922 (dans la suite du texte *Gewerbeaufsicht*), p. 114.

16 - Voir par exemple l'accord conclu entre le groupement des employés de bureau et celui des industriels berlinois de la métallurgie, dans *Der Bureauangestellte* 25, 1919, p. 10 et suiv.

- 17 - LEHFELDT, *Die Wirkung der Verordnung über Freimachung*, RABl.1920, p. 630.
- 18 - *Verordnung über die Freimachung von Arbeitsstellen*, RGBl.1919, p. 355-359.
- 19 - Voir le Rapport de la Commission de démobilisation du Grand-Berlin, 1919, BAP, Reichsarbeitsministerium (dans la suite du texte RAM), Nr 597, f. 82-84 ; et aussi *Demobilisierungsausschuss Gross Berlin, Begründung zum Entwurf einer Verordnung über Entlassung Auswärtiger*, BAP, RAM, Nr 593, f. 188.
- droit ou non à un emploi ; ces dispositions légales ne font au contraire que renforcer la pratique existante en établissant une hiérarchie du « droit à l'emploi » reposant sur des critères différents pour les hommes et les femmes.
- Le *Gewerbeaufsicht* de Berlin, tout comme celui de Potsdam, rend compte, en 1919, de la « large collaboration » et de la « grande compréhension » du patronat de la région économique berlinoise dans l'application de ces dispositions. Celles-ci sont sans doute grandement facilitées par le mouvement révolutionnaire et par la discussion sur la socialisation ; la main-d'œuvre est fréquemment affectée à des travaux de nettoyage et de remise en état, et le niveau des effectifs se situe souvent largement au-dessus de ce que nécessite la production. Mais, dans le même temps, les entreprises cherchent, et trouvent, les moyens de poursuivre la réduction de leurs effectifs. La statistique du marché du travail montre bien l'ampleur de leur succès dans le domaine de la régulation de l'emploi par sexe ; dans les premiers mois de 1919, le niveau de l'emploi des femmes chute de façon spectaculaire. Par contre, les tentatives de régulation n'ont que des effets limités sur le niveau de chômage des hommes ; malgré la pénurie de main-d'œuvre dans les mines et l'agriculture, le nombre des chômeurs frôle la barre du million pour l'ensemble du Reich vers la fin de 1918, et la dépasse largement en février 1919.
- Le grand nombre des chômeurs et le manque d'emplois montrent bien que la réembauche des anciens combattants et la restauration de la protection du travail ne suffisent pas, loin de là, à obtenir la restructuration souhaitée du marché du travail. De nouvelles voies sont nécessaires, comme le formule, après coup, le rapporteur pour l'emploi des femmes au sein de la commission de

démobilisation, Bernhard Lehfeld ; « en ce domaine, le seul remède était une relève organisée de l'emploi au profit des demandeurs les plus légitimes, en d'autres termes, une réorientation de la main-d'œuvre aiguillée sur des voies inappropriées par la guerre. Il s'agissait en premier lieu de recréer pour l'ancien noyau des employés et ouvriers les possibilités d'emploi auxquelles la guerre avait mis fin ; les « auxiliaires de guerre » devaient leur céder la place<sup>17</sup> ».

Ce type de réflexion est concrétisé en mars 1919 par un accroissement des possibilités d'intervention des institutions chargées de la démobilisation ; avec l'ordonnance sur la libération des emplois, les commissions de démobilisation peuvent désormais exiger qu'on embauche des chômeurs à la place de la main-d'œuvre dite étrangère au lieu ou à la profession, de celle qui ne travaillait pas avant la guerre et qui n'était pas « obligée d'exercer une activité professionnelle<sup>18</sup> ».

A Berlin, différentes raisons vont amener à se limiter, dans un premier temps, au licenciement des « étrangers à la région ». La commission de démobilisation estime en effet, au printemps 1919, que d'une part, le licenciement de personnes non « obligées d'exercer une activité professionnelle » ne peut pas encore être réglementé de façon systématique et qu'on ne peut décider que de façon exceptionnelle de la « nécessité de travailler<sup>19</sup> » et que, d'autre part, le groupe des « étrangers à la région » est suffisamment important pour permettre à lui seul un recul sensible du chômage. L'ensemble de ces dispositions vise à inciter au départ la main-d'œuvre qui avait afflué vers les industries et les centres d'armement pendant la guerre et, plus spécialement, à accroître l'offre dans les secteurs de l'agriculture, des forêts, des mines et des emplois domes-

tiques. Les restrictions à la liberté de circulation ainsi introduites sont considérées comme difficiles, mais indispensables vu la situation économique. Ainsi, les syndicats qui avaient violemment protesté en 1916 lorsque la loi sur le service auxiliaire avait limité la liberté de circulation, soutiennent cette fois sans réserve l'ordonnance<sup>20</sup>. Dans leur effort pour réduire les charges politiques et financières d'un chômage élevé, les instances chargées de la démobilisation sont conscientes que leurs alliés ne sont pas tant le patronat que les travailleurs bénéficiaires des ordonnances de démobilisation. De fait, ce sont bien les représentants des ouvriers dans les entreprises et les commissions de démobilisation qui « assurent l'exécution des ordonnances dans la quasi-totalité des cas<sup>21</sup> ».

Le patronat, par contre, souhaitant ne pas se séparer ainsi d'une main-d'œuvre expérimentée, ne voit guère de raison d'encourager le licenciement des « étrangers ». Pour certaines entreprises, il s'agit d'ailleurs d'une question de principe. Ainsi, les établissements Siemens de Spandau, lors d'un différend avec la commission de démobilisation qui court de mai 1919 au printemps 1920, s'efforcent de s'opposer au licenciement d'un « étranger » et font obstacle à l'ordonnance de libération des emplois de Spandau qu'ils estiment sans valeur juridique<sup>22</sup>. De même, les autres commissions de démobilisation de Berlin doivent répondre à de nombreuses demandes de dérogation. Le *Gewerbeaufsicht* de Berlin rapporte, en 1921, que les chefs d'entreprise sont prêts à employer des chômeurs en surnombre, si on leur permet de continuer à employer simultanément la main-d'œuvre déjà en place. Ainsi la *Zentralauskunftstelle der GrossBerlin Arbeitsnachweise* (Centrale d'information pour le placement de la main-d'œuvre dans le

Grand Berlin), dans son rapport mensuel d'août 1919, arrive à cette conclusion désabusée ; « l'ordonnance relative au licenciement d'étrangers à la région n'est parvenue que de façon modeste à l'amélioration espérée du marché du travail<sup>23</sup> ».

De toute évidence, certains employeurs ignorent purement et simplement ces instructions, espérant pouvoir atteindre le premier terme fixé dans l'ordonnance – 1<sup>er</sup> octobre 1919 – sans procéder à des licenciements. Cependant, au début de juillet 1919, la commission de démobilisation supprime cette date butoir. Par ailleurs, ne s'en remettant plus au loyalisme des employeurs et à l'éventualité de contrôles, elle entreprend « de faire contrôler par de nombreux inspecteurs la présence dans les entreprises d'étrangers à la région sans autorisation accordée par la commission de démobilisation<sup>24</sup> ».

En un an, toutes les entreprises berlinoises sont contrôlées. Jusqu'en août 1920, 8 662 licenciements sont obtenus, et autant de chômeurs embauchés. La commission de démobilisation estime qu'un nombre beaucoup plus élevé de licenciements est effectué « volontairement », dans la crainte des sanctions prévues par l'ordonnance de « libération des emplois<sup>25</sup> » ; les estimations de l'époque les évaluent à 40 000 pour Berlin.

Au niveau du Reich, le ministère du Travail, désormais compétent à la place de la commission de démobilisation, décide, au second semestre de 1919, d'amender l'ordonnance sur la libération des emplois à compter du 1<sup>er</sup> décembre 1919. Face au peu d'enthousiasme des employeurs, y compris publics, à mettre en œuvre les ordonnances de démobilisation, les commissions de démobilisation ont désormais le pouvoir de contrôler les administrations et autres employeurs du secteur public. La nou-

20 - LOSSEFF-TILLMANN (Gisela), *Frauenemanzipation und Gewerkschaften 1800-1975*, Wuppertal 1978, p. 231.

21 - *Demobilmachungsausschuss Gross Berlin*, op. cit.

22 - Voir Siemens-Schukert Werke GmbH au Premier ministre agissant en tant que commissaire à la démobilisation, 24.1.1920, StAP, Repage 2A, I SW Nr 798, f. 135 s ; ainsi que la prise de position du conseil municipal de Spandau du 21.2.1920, *ibid.*, f. 134 et 137-139.

23 - *Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik* (dans la suite du texte ; JbNSI) III.F. Vol. 58, 1919, p. 547.

24 - *Idem.*

25 - *Erster Verwaltungsbericht der neuen Stadtgemeinde für die Zeit vom 1. Oktober 1920 bis zum 31. März 1924*, H.7, p. 45. La commission de démobilisation pouvait prononcer une amende allant jusqu'à 3 000 marks pour toute infraction.

26 - RGBl, 1919,  
p. 1034 et suiv.

27 - Voir *Mitteilungsblatt des Schlichtungsausschuss Gross-Berlin 1*, 1919, Nr 5, p. 53 et suiv.

28 - LEHFELDT, *Die Wirkung ...*, cité, p. 633.

29 - Ministère du Travail (*Reichsarbeitsministerium*, dans la suite du texte RAM) au ministère prussien du Commerce et de l'Industrie (*Preussisches Ministerium für Handel und Gewerbe*, dans la suite du texte ; MinHG), 2 février 1920, Geheim Staatsarchiv, Abt Merseburg (dans la suite du texte, GStAM), Rep. 120, Abt VII 1, Nr 30, vol. 7.

velle ordonnance contient également une modification essentielle ; alors que, jusqu'alors, il était demandé de licencier tous ceux qui n'étaient « ni obligés de travailler, ni actifs professionnellement au début de la guerre », la seconde moitié de la phrase disparaît du texte de la nouvelle ordonnance. De façon générale, les entreprises se voient interdire l'emploi de toute personne « non obligée d'exercer une activité professionnelle<sup>26</sup> ».

Alors que toutes les réglementations précédentes avaient eu pour objectif de revenir sur les restructurations du marché du travail engendrées par la guerre et de rétablir le statu quo, cette orientation est désormais abandonnée. Introduire le critère de la nécessité de travailler c'est renoncer au principe de l'ancienneté, principe sur lequel s'était jusqu'alors appuyé l'ordre de priorité pour le droit au travail. La situation de l'avant-guerre ne sert désormais plus de référence officielle aux mesures de régulation du marché du travail. Dès le début de 1919, il est moins question, dans les milieux de la politique sociale, du « droit » des soldats démobilisés à la réintégration que des charges financières, politiques et sociales induites par un chômage masculin élevé. La « justice sociale » est évoquée de façon de plus en plus fréquente, et l'activité des femmes mariées est la première à être considérée comme « asociale » ; « pourvues » par leur mariage, elles n'ont pas à prendre la place de « pères de famille » sans emploi. C'est dans ce contexte qu'il est pour la première fois question, au cours de l'été 1919, de « double revenu » et de « double salaire »<sup>27</sup>. Le débat public ne tient pas compte du fait qu'un tel point de vue a pour effet de favoriser également les hommes célibataires ; il n'y a aucune réflexion non plus sur l'existence d'un marché du travail segmenté selon le sexe ou sur le fait que les emplois libérés par

le licenciement des femmes n'ont qu'un attrait limité pour les hommes au chômage.

Il est évident que les formulations sexuellement neutres de l'ordonnance sur la libération des emplois – aussi bien dans sa version de mars 1919 que de décembre 1919 – ne font que masquer la discrimination pratiquée par l'État. Le rapporteur responsable de ces questions au ministère du travail l'exprime de façon tout à fait claire ; « l'ordonnance (sur la libération des emplois) se garde délibérément de mettre en avant le cas des femmes salariées, en raison précisément de tendances unilatéralement hostiles aux femmes qui se font jour. Hommes et femmes doivent, selon elle, et du moins juridiquement, être traités de la même façon<sup>28</sup> ».

Les commentaires de cette ordonnance, publiés un an plus tard, le 1er décembre 1920, par le ministère du Travail, vont dans le même sens. Au vu de « la situation toujours extrêmement préoccupante du marché du travail, les personnes « obligées d'exercer une activité professionnelle » doivent être prioritaires dans l'obtention d'un emploi. Le ministère invite certes les instances de démobilisation à éviter tout systématisme dans leur action et à prendre en compte « les intérêts particuliers des salariés et des patrons ». On invite même, et « pour rétablir une situation économique normale », à « une action différenciée pour le licenciement des salariés de sexe féminin », tout en soulignant « qu'il convient d'encourager le remplacement par des hommes de cette main-d'œuvre féminine qui n'a commencé à travailler qu'à l'occasion de la guerre<sup>29</sup> ».

En raison d'une amélioration, certes passagère, du marché du travail berlinois, la commission de démobilisation du Grand-Berlin reporte, dans un premier temps, l'application de l'ordonnan-

ce ; à l'été 1920, elle cède cependant aux pressions des syndicats, l'office régional du travail ayant, dès la mi-avril, constaté une nouvelle dégradation du marché du travail. Le licenciement des « personnes non obligées d'exercer une activité professionnelle » a force de loi à Berlin à compter de cette date, et la nouvelle ordonnance est justifiée par le nombre croissant des chômeurs<sup>30</sup>. Datée du 20 juillet et entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> août, elle déclare explicitement ; « tant qu'il s'agit de salariés autres que des femmes mariées, le licenciement ne peut avoir lieu que si l'on peut équitablement envisager que ces salariés renoncent à leur activité professionnelle et uniquement avec l'accord de la commission de démobilisation ».

C'est ainsi un « droit particulier » qui est opposé non plus implicitement, mais explicitement aux femmes mariées, considérées par principe comme non « obligées d'exercer une activité professionnelle ». Cette façon de faire différente selon les sexes et discriminatoire à l'égard des femmes ne suscite que de faibles critiques. Cette fois encore, comme au début de la démobilisation, on trouve une bonne raison pour exercer une discrimination à l'encontre des femmes ; la crainte des retombées politiques dues au nombre élevé de soldats au chômage et qui sont cette fois les prisonniers de guerre libérés après les traités de paix, les blessés de guerre et les 300 000 militaires congédiés à la suite de la réduction des effectifs des armées prévue par les traités. Selon le *Gewerbeaufsicht* berlinois, en 1920 on ne peut employer ces hommes qu'en licenciant « un nombre correspondant de salariés et, parmi eux, surtout des femmes et des jeunes ».

A partir de 1920, pourtant, les restrictions à la liberté de circulation de l'ordonnance sur la libération des

emplois, considérées comme indispensables pendant la première phase de la démobilisation, sont l'objet de critiques de plus en plus vives dans l'opinion publique. Les salariés, comme les employeurs, les considèrent comme « très dures, dans la mesure où il n'est pas toujours aisé de trouver des remplaçants appropriés pour les salariés licenciés<sup>31</sup> ».

La reprise conjoncturelle et la chute du nombre des chômeurs du printemps 1921 donnent du poids à ces arguments, qui rejoignent le souci du gouvernement du Reich de supprimer la législation d'exception sur la démobilisation ou de l'intégrer dans la législation courante. Sur l'initiative du ministère de l'Intérieur, à partir du 31 mars 1921, la suppression des commissions de démobilisation est accompagnée de la restriction progressive du domaine d'application de l'ordonnance ; elle ne s'applique plus alors qu'aux villes de plus 100 000 habitants où le pourcentage des chômeurs assistés est supérieur à 1,5 % de la population. En Prusse, sont concernées les villes de Breslau, Düsseldorf, Hambourg et Kiel ainsi que leur zone d'influence économique, les villes de l'Ouest de la Ruhr, l'espace compris entre Mönchengladbach et Krefeld, et Berlin ; à l'automne 1921, seuls Berlin et Kiel sont encore concernés. Les informations sur l'application de ce texte sont encore rares. On sait que la situation du marché du travail n'a pas encore d'incidence explosive sur la situation politique ; la commission de démobilisation du Grand Berlin prononce certes des interdictions d'emploi, mais en nombre bien plus restreint que les années précédentes ; elle semble également avoir donné une suite plus large que l'année précédente aux recours des employeurs ou des salariés. Chez Siemens, pour l'exercice 1921-1922, on prononce quatre interdictions d'emploi contre des hommes et trente-trois contre

30 - KAEBER (Ernst), *Berlin im Weltkrieg, Fünf Jahre städtischer Kriegsarbeit*, Berlin, 1921, p. 16.

31 - *Siemens Bericht des sozialpolitischen Abteilung 1920-21*, SaA 15 15c 774.

32 - Sténographie des débats au Reichstag, 1<sup>re</sup> législature 1920-1924, vol. 368, question Nr 957, 7.7.1921, p. 2478. RAM 2607, 1921, *ibid.*, p. 2536. GB 63, 1922, p. 131.

33 - *Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Rapport pour 1923-1924*, Berlin 1925, p. 50.

34 - Voir *Soziale Praxis* 32, 1923, p. 491

35 - PRELLER (Ludwig), *Sozialpolitik...*, cité, p. 282.

des femmes ; après appel, tous les hommes et vingt-quatre des femmes conservent leur emploi. Comme Paula Müller-Ottfried et son collègue Hammer du groupe parlementaire DNVP le constatent, dans une question au ministre du Travail, l'ordonnance continue essentiellement à s'appliquer aux femmes mariées actives (dites « à double revenu ») dont les maris ont un certain revenu. La réponse du ministère du Travail fait clairement ressortir que, dans de nombreux cas de ce genre, le commissaire à la démobilisation revient sur la décision de la commission. Le domaine d'activité de la commission du Grand-Berlin se réduit de telle façon en 1921 qu'elle décide de dissoudre sa section de surveillance des employeurs. Au début de 1922, l'ordonnance de libération des emplois est abolie en même temps qu'un certain nombre d'autres dispositions sur la démobilisation. A partir du 1<sup>er</sup> avril, les personnes « étrangères » installées à Berlin après le début de la guerre et les personnes « non obligées d'exercer une activité professionnelle » peuvent à nouveau travailler de façon tout à fait officielle<sup>32</sup>.

Par contre, pour protéger les salariés concernés contre le licenciement et obliger les employeurs à utiliser le chômage partiel avant de recourir aux licenciements, l'ordonnance sur l'embauche et le licenciement des ouvriers et employés va rester en vigueur jusqu'en octobre 1923, tout comme d'autres sur la démobilisation. Elle entraîne, jusqu'à la fin de la période d'inflation, des dispositions discriminatoires à l'encontre des femmes, c'est-à-dire le licenciement prioritaire des femmes mariées ou considérées comme prises en charge d'une façon ou d'une autre, accroissant ainsi la précarité d'emploi des femmes et la sécurité d'emploi des hommes. Devant

l'aggravation de la crise au cours de l'été 1923, les syndicats libres, de plus en plus affaiblis dans la phase finale de l'inflation, essaient encore d'imposer son extension ; mais les groupements patronaux qui exigent « l'abolition de la gestion autoritaire du marché du travail », se montrent une fois encore les plus influents<sup>33</sup>. Le gouvernement ne se révéla prêt qu'à de modestes concessions aux syndicats ; les licenciements de grande ampleur restèrent, comme par le passé, soumis à l'approbation des commissaires à la démobilisation en place jusqu'au printemps 1924, et qui, dans de tels cas, pouvaient imposer une période préalable de chômage partiel de quatre à six semaines. Le choix des personnes à licencier n'était plus soumis à aucun critère légal<sup>34</sup>. Les interventions directes de l'État sur le marché du travail prirent ainsi pratiquement fin. Ludwig Preller, spécialiste social-démocrate de la politique sociale, considéra rétrospectivement ce fait comme un progrès ; « la politique de l'emploi est désormais encadrée par les bureaux de placement et par l'assistance aux chômeurs. L'économie est dégagée des entraves non négligeables imposées par la période de démobilisation, tandis que le Reich est assuré d'instruments d'intervention sur le marché du travail, par l'intermédiaire du placement et de l'aide aux chômeurs<sup>35</sup> ».

Il est difficile d'évaluer les succès et les échecs de la régulation du marché du travail par l'État au début de la république de Weimar. Il est malaisé d'identifier, et de nier, statistiques à l'appui, les effets de la politique publique sur les mouvements d'emploi qu'évoquent les contemporains, car les chiffres disponibles fixaient et fixent encore des limites étroites à toute analyse d'impact. La recherche actuelle, tout comme les spé-

cialistes de l'époque, ne disposent que d'informations incomplètes et souvent insuffisantes sur l'évolution du marché du travail et de ses structures. Ce point mérite d'être souligné, car il nous ramène à l'idée que la régulation du marché du travail n'a pas été conçue et mise en place sur la base de données immanentes à ce marché, mais que ses hypothèses et ses objectifs de base renvoyaient à un domaine bien plus vaste que celui de la politique de l'emploi.

Le licenciement des salariés de sexe féminin – toutes les données convergent en ce sens – était plus qu'une donnée secondaire. La conjonction des actions des syndicats, des employeurs et de la politique publique réduisit délibérément les chances des femmes sur le marché du travail. En tant que programme de régulation de l'activité féminine, la politique de démobilisation peut être considérée comme un succès complet, car elle est parvenue à imposer au marché du travail féminin des limites très étroites et à garantir aux hommes le privilège de meilleures chances d'emploi. On a par contre accordé peu d'attention au retour, édicté simultanément, des femmes actives dans les industries traditionnellement féminines par le biais d'interventions directes sur le marché du travail. Ce point a été abandonné au libre jeu du marché du travail et à la pression économique du chômage. La politique publique de régulation de l'emploi s'est limitée à aggraver la situation de concurrence des femmes sur le marché du travail et, ce faisant, à contraindre les actives à se contenter de conditions de travail moins bonnes et de salaires moins élevés. C'est ce qui a conduit le *Gewerkschaftliche Frauenzeitung* à interpréter l'abolition de l'ordonnance sur la libération des emplois en mars 1922 comme une véritable chance pour les femmes ; « celles qui ont pu conserver leur emploi

parce que l'offre de main-d'œuvre ne permettait pas de les remplacer vont enfin pouvoir être en mesure de faire valoir leurs justes revendications salariales. Si celles-ci sont rejetées, il leur restera toujours la possibilité de trouver un emploi mieux payé dans une autre entreprise<sup>36</sup> ».

Ainsi, alors qu'initialement, la réintégration des anciens combattants était au cœur des discussions et des dispositions sur la démobilisation, dans la deuxième phase de la régulation du marché du travail, l'effort porta sur la priorité à accorder à l'emploi du soutien de famille, avant qu'on en arrive, dans une troisième phase au cours de l'été 1920, à l'exclusion des femmes mariées hors du marché du travail.

Ce furent les syndicats et les représentants de la main-d'œuvre masculine au sein des entreprises qui assurèrent l'application des dispositions prises dans les entreprises aussi bien que dans les instances de démobilisation. Les employeurs, par contre, furent d'emblée très critiques à l'égard des restrictions que leur imposait l'État, et se montrèrent peu disposés à se conformer aux obligations de réemploi, à la réglementation du licenciement et à l'ordonnance de libération des emplois. Au fil des mois, les entreprises furent de moins en moins prêtes à prendre en compte les interventions de l'État lors de l'embauche. Les encouragements du ministère de l'Intérieur à mettre un terme à la démobilisation furent donc toujours soutenus par le patronat. Il ne faut cependant pas perdre de vue qu'en dépit de toutes leurs critiques à l'encontre de la régulation étatique, les employeurs ne remirent jamais en question l'avantage de principe accordé à la main-d'œuvre masculine, et qu'ils participaient, eux aussi, du large consensus social sur la place à attribuer aux femmes dans la société.

36 - *Gewerkschaftliche Frauenzeitung* 7, 1922, p. 37.